



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Análisis de la presencia de mujeres en los Consejos de Administración

Autor/es

ÁNGELA MORA BELVER

Director/es

ÁLVARO MELÓN IZCO

Facultad

Facultad de Ciencias Empresariales

Titulación

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Departamento

ECONOMÍA Y EMPRESA

Curso académico

2019-20



Análisis de la presencia de mujeres en los Consejos de Administración, de
ÁNGELA MORA BELVER

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative
Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los
titulares del copyright.

© El autor, 2020

© Universidad de La Rioja, 2020

publicaciones.unirioja.es

E-mail: publicaciones@unirioja.es



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Análisis de la presencia de mujeres en los Consejos de Administración

Analysis of women presence on Board of Directors

Autor: D^a. Ángela Mora Belver

Tutor/es: Prof. D. Álvaro Melón Izco

CURSO ACADÉMICO 2019-2020

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1. INFORMACIÓN NO FINANCIERA	9
2.1.1. Definición y atributos.....	9
2.1.2. Información no financiera y el IBEX-35	10
2.1.3. Informe Anual de Gobierno Corporativo	11
2.1.4. Informe Anual de Remuneraciones	11
2.2.1. Concepto y organización.....	13
2.2.2. Funciones del Consejo de Administración.....	14
2.2.3. Diversidad en los Consejos de Administración.....	15
2.2.4. Plan de igualdad	16
2.3. MUJERES EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	16
2.3.1. Techo de cristal	17
2.4. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA.....	17
2.4.1. ¿Qué es la brecha salarial?	17
2.4.2. Evolución de la brecha salarial	18
3. METODOLOGÍA	19
3.1. BASE DE DATOS Y MUESTRA	19
3.2. VARIABLES.....	20
3.3. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	20
4. RESULTADOS.....	22
4.1. EVOLUCIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN	22
4.2. EVOLUCIÓN DE LAS MUJERES EN LAS COMISIONES DEL CONSEJO.....	26
4.3. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	32
5. CONCLUSIONES.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. ETAPAS EN EL PROCESO DE OBTENCIÓN DE DATOS	20
TABLA 2. TIPOS DE CONSEJERO SEGÚN SEXO	22
TABLA 3. TIPOS DE CONSEJEROS SEGÚN SEXO EN PORCENTAJE	22
TABLA 4. BRECHA DE GÉNERO PORCENTUAL EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN POR AÑOS	23
TABLA 5. BRECHA DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN POR AÑOS.....	23
TABLA 6. TIPOS DE CONSEJEROS SEGÚN SEXO EN PORCENTAJE	26
TABLA 7. PRESENCIA PORCENTUAL DE AMBOS SEXOS EN LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES.....	26
TABLA 8. PRESENCIA PORCENTUAL DE AMBOS SEXOS EN LA COMISIÓN DE AUDITORIA	27
TABLA 9. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTO Y RETRIBUCIONES SEGÚN SEXO Y TIPO DE CONSEJERO.....	31
TABLA 10. COMISIÓN DE AUDITORÍA SEGÚN SEXO Y TIPOS DE CONEJERO.....	31
TABLA 11. COMISIÓN DE AUDITORÍA SEGÚN SEXO Y TIPOS DE CONEJERO.....	32
TABLA 12. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	32

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. EVOLUCIÓN DE LA COMPOSICIÓN POR SEXOS EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN	24
FIGURA 2. CLASIFICACIÓN DE LAS MUJERES POR TIPO DE CONSEJERO	24
FIGURA 3. CLASIFICACIÓN DE LOS HOMBRES POR TIPO DE CONSEJERO	25
FIGURA 4. COMPARACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES	27
FIGURA 5. COMPARACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN COMITÉ DE AUDITORIA	28
FIGURA 6. PORCENTAJE DE MUJERES EN LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES	28
FIGURA 7. PORCENTAJE DE HOMBRES EN LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES	29
FIGURA 8. PORCENTAJE DE MUJERES EN EL COMITÉ DE AUDITORIA	29
FIGURA 9. PORCENTAJE DE HOMBRES EN EL COMITÉ DE AUDITORIA	30

RESUMEN: La diversidad de género en los Consejos de Administración es un tema que está ganando importancia con el paso de los años, se está comenzando a ver más mujeres en los puestos administrativos y una mejora en los resultados de las compañías debido a este aumento de la diversidad. Años atrás apareció el término techo de cristal, que mostraba la mayor dificultad de la mujer para acceder al mercado laboral y para ascender a puestos administrativos.

Este trabajo analiza la presencia de la mujer en los Consejos de Administración y su importancia en la toma de decisiones de la empresa a través de su participación en las diferentes comisiones de este. Por último, analiza la posible brecha salarial de género dentro de los Consejos de Administración. Para ello, se ha realizado un análisis de las empresas españolas del IBEX-35 durante los años 2015-2018.

Los resultados obtenidos en este trabajo ponen de manifiesto un aumento de la presencia de mujeres tanto en los Consejos de Administración como en las Comisiones de Nombramiento y Retribuciones y Auditoría, pero sin llegar a alcanzar el objetivo marcado por Europa del 40%. Por último, es importante señalar que existe una brecha salarial entre consejeros y consejeras, estas últimas cobrando hasta 4 veces menos que los hombres por término medio.

ABSTRACT: Gender diversity on Boards of Directors is an issue that is gaining importance over the years, more women are starting to be seen in administrative positions and that is improving the performance and economic results of the companies. Years ago the term glass ceiling appeared and showed how hard was for women to access the labour market and get a promotion in administrative positions.

This paper analyses the presence of women in the Boards of Directors and their importance in the decision-making of the company through their participation in the different commissions of it. In the end it analyzes the possible gender wage gap within the Boards of Director. To this end, an analysis of the Spanish companies of the IBEX-35 has been carried out during the years 2015-2018.

The results obtained in this paper are an increase in women on both the Boards of Directors and the committees analyzed, but without reaching the 40% Europe target. Finally, it is important to note that there is a pay gap between men and women directors, since women directors earn 4 times less than men on average.

1. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos cinco años el tema sobre la diversidad de género en los Consejos de Administración ha comenzado a ganar mucha importancia, ya que se considera que el cambio es necesario no sólo para el beneficio de las mujeres sino también para la sociedad. Diversos estudios respaldan que la mayor presencia de mujeres en el mundo laboral y en los puestos directivos suponen una mejora en la rentabilidad de las empresas y en sus resultados económicos, ya que la mujer cada vez tiene mayor peso en las decisiones de compra e inversión tanto en el ámbito profesional, como en el ámbito doméstico. Además, gracias a las capacidades de comunicación, gestión de equipos y análisis de riesgo de la mujer, aquellas empresas con diversidad en sus equipos de trabajo están mas preparadas para afrontar entornos económicos complejos.

Este trabajo tiene como objetivo la realización de un análisis de la presencia de la mujer en los Consejos de Administración, las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones y las Comisiones de Auditoría, además de un estudio de las remuneraciones en función del sexo. Este análisis proporciona información sobre las cifras de mujeres contratadas en los consejos a lo largo de 4 años (desde el 2015 hasta el 2018), sobre la relación existente entre el género del consejero y el puesto que desempeña en el Consejo, la participación de estos consejeros en las diferentes comisiones y, por último, aporta información sobre la inmensa brecha salarial que se sigue existiendo hoy en día en los Consejos de Administración en base al género del trabajador.

Para ello se ha llevado a cabo un estudio de los Informes Anuales del Gobierno Corporativo e Informes Anuales de Remuneraciones de los miembros de los Consejos de Administración en 26 empresas del IBEX-35, ya que son empresas con mayores niveles de cotización. Por un lado, el Informe Anual de Gobierno Corporativo es un documento donde aparece toda la información relevante sobre las diferentes estructuras y prácticas de gobierno llevadas a cabo por las diferentes sociedades, necesarias para la toma de decisiones dentro de las empresas y necesarias para crearse una opinión sobre la empresa en cuestión. Por otro lado, el Informe Anual de Remuneraciones recoge información sobre la retribución de cada uno de los consejeros de forma desglosada, donde se puede analizar la evolución de las cantidades destinadas a las remuneraciones de los diferentes consejeros, así como los criterios que se siguen para determinar la cuantía asignada a cada consejero.

El objetivo principal de este trabajo ha sido mostrar como a pesar de los intentos de conseguir la igualdad de género que el Gobierno plantea y trata de alcanzar año tras año mediante la creación de diversos Planes de Igualdad, nunca se alcanzan los objetivos deseados en cuanto a la representación femenina en los Consejos de Administración ni en cuanto a la transparencia de sueldos según el sexo. Se han planteado diferentes hipótesis a lo largo del trabajo que nos ayudan a analizar estas cuestiones planteadas:

H1: La presencia de la mujer en los Consejos de Administración es minoritaria con respecto a los hombres.

H2: La evolución de las mujeres en el consejo de administración es creciente a lo largo de los años.

H3: Se ha cumplido el propósito de alcanzar un 40% de mujeres en los consejos de administración para el año 2015.

H4: Existe una asociación estadísticamente significativa entre el sexo y la tipología de los consejeros en el Consejo de Administración.

H5: La presencia de la mujer en las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones es minoritaria con respecto a los hombres

H6: La presencia de la mujer en las Comisiones de Auditoría es minoritaria con respecto a los hombres

H7: Existe una asociación estadísticamente significativa entre el sexo y la tipología de los consejeros en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

H8: Existe una asociación estadísticamente significativa entre el sexo y la tipología de los consejeros en la Comisión de Auditoría.

H9: Existen una brecha salarial en contra de las mujeres que es estadísticamente significativa.

Para lograr responder a todo lo anterior, ha sido necesario partir de un marco teórico que asentase los principios básicos sobre la Información no financiera y la relevancia de lo que nos aporta, los Consejos de Administración y los datos que aparecen en ellos (como los diferentes Informes comentados anteriormente) y la información diversidad de género que se da dentro de los Consejos.

La información no financiera comentada en el párrafo anterior recalca la importancia sobre el conocimiento de la estrategia, la gestión, y el posicionamiento de un proyecto, sin tener que aportar datos financieros al respecto. Es imprescindible que las empresas publiquen información de calidad y en cantidad para garantizar la transparencia y el éxito de la compañía.

Dentro de esa información es donde encontramos el Informe Anual de Gobierno corporativo, que se ha explotado al máximo para la obtención de los resultados del trabajo, donde encontramos los diferentes Informes que hemos analizado y que nos han permitido responder a las anteriores hipótesis, además de analizar los requisitos, las funciones y la naturaleza de un Consejo de Administración que funciona como órgano de gestión y se encarga de tomar decisiones de forma democrática. Por último, partiendo de la presencia de la mujer en los Consejos de Administración, se ha comentado el término del techo de cristal que dificulta el avance profesional de la mujer y la existente brecha salarial.

Para la creación del apartado de resultados se ha creado una base de datos formada por 104 empresas (26 empresas estudiadas a lo largo de 4 años) y 1338 observaciones, que a continuación se han analizado y comentado ayudándonos de gráficos y tablas. Por último, a partir del programa informático SPSS se ha realizado un breve análisis donde se contrastan las principales hipótesis comentadas con anterioridad.

La última parte del trabajo consiste en una breve conclusión que habla sobre los resultados obtenidos y las implicaciones de los mismos, además de un breve párrafo donde se comentan las limitaciones y futuros estudios que se pueden llevar a cabo.

A continuación se expone la estructura del trabajo. Comenzamos por el marco teórico en la sección 2 donde explicamos la información no financiera, las mujeres en el Consejo de Administración y la brecha salarial. A continuación en el apartado 3 hablamos brevemente sobre la metodología empleada en el trabajo. El apartado 4 es una presentación de los resultados obtenidos ayudándonos mediante tablas y figuras. Finalmente se exponen en el apartado 5 las conclusiones del trabajo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Información no financiera

2.1.1. Definición y atributos

Anteriormente, las empresas únicamente se preocupaban de publicar información financiera o cualquier otro tipo de reporting financiero, en relación con operaciones de negocio de la empresa y cuyo objetivo consistía en proporcionar una base técnica para la toma de decisiones.

Sin embargo, a medida que avanzamos en el tiempo, la necesidad de aumentar la extensión y la calidad de la información publicada por las empresas es cada vez más relevante. Para garantizar el éxito de un proyecto empresarial, es imprescindible conocer información sobre la estrategia, la calidad de gestión y el posicionamiento del mismo.

Durante los últimos años ha aumentado la necesidad de ampliar la cantidad y la calidad de la información publicada por las empresas, para garantizar el éxito de un proyecto empresarial, es decir; la información no financiera junto con la información financiera tiene el objetivo de ofrecer una mayor transparencia y garantía a los mercados.

Para definir la información no financiera, es necesario conocer la naturaleza de la actividad de cada sociedad o del sector en el que se encuentra, normalmente se define como todo aquello que no es estrictamente información financiera.

Según un estudio publicado por el Instituto de Auditores Internos de España, la definición más acertada corresponde a Eccles, Krzus y Serafeim (2011):

“Término amplio aplicable a toda la información destinada a accionistas y otros grupos de interés que no está definida por una norma de Contabilidad o un cálculo de una medida basada en una norma contable 1”

La dificultad a la hora de presentar la información financiera y no financiera, se encuentra en la diversidad de la información no financiera, lo cual dificulta la consecución de información homogénea y comparable.

Sin embargo, gracias a la publicación del Diario Oficial de la Unión Europea, *Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera) 2017/C 215/01*, podemos identificar que atributos debe presentar esta información narrativa:

Divulgación de información significativa. Encontramos una serie de factores a tener en cuenta para evaluar la importancia de la información:

- Modelo de negocio, estrategia y retos principales
- Principales cuestiones sectoriales
- Intereses y expectativas de las partes interesadas pertinentes
- Impacto de las actividades
- Factores relacionados con las políticas públicas y con la regulación

Información fiel, equilibrada y comprensible. Esto puede conseguirse mediante:

¹ ECCLES, R.; KRZUS, M. y SERAFEIM, G. Market Interest in Nonfinancial Information. HBS Working Paper. September 2011, number: 12-018, p. 3-4.

- Disposiciones adecuadas de gobernanza empresarial
- Sistemas sólidos y fiables de pruebas documentales, control interno y presentación de informes
- Participación efectiva de las partes interesadas
- Garantía externa independiente

Información completa pero concisa. Debe aparecer como mínimo información significativa sobre determinadas categorías, como, por ejemplo:

- Cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal
- Respeto de los derechos humanos
- Asuntos relativos a la lucha contra la corrupción y el soborno.

Información estratégica y prospectiva. Se pretende que el estado ayude a conocer el modelo de negocio de una sociedad, su estrategia y la ejecución de esta.

Información orientada a las partes interesadas. Es conveniente que las sociedades tengan en cuenta las necesidades de información de todas las partes interesadas pertinentes.

Información coherente y sistemática. Deben establecerse vínculos claros entre la información presentada en el estado no financiero y otra información divulgada en el informe de gestión, para hacer que la información sea más útil, pertinente y coherente.

2.1.2. Información no financiera y el IBEX-35

Como hemos dicho anteriormente, la importancia de la información no financiera está adquiriendo cada vez mas relevancia entre los accionistas, inversores y otros muchos grupos de interés, llegando a convertirse en un indicador muy importante para el mercado y en un atributo esencial para los procesos de toma de decisiones de los inversores.

En octubre del 2018 EY publicó un estudio sobre Información no financiera y el IBEX 352, lo cual permite reflexionar sobre que tipo de información narrativa están reportando las empresas.

Los datos que se obtienen al respecto son los siguientes:

- El 71% de las empresas del IBEX 35 han informado sobre procesos de identificación de los asuntos clave para la compañía y para sus grupos de interés.
- El 34% de las empresas describe el contexto sobre el que opera la compañía.
- El 28% de las empresas analizadas ofrece una visión clara respecto a sus actividades de negocio.
- El 20% de las compañías aporta información detallada sobre identificación, evaluación y control de los riesgos no financieros.
- El 34% de las empresas describe su estrategia de negocio con objetivos y métricas de seguimiento.
- El 37% de las empresas describen sus políticas corporativas y sus principios de gestión.
- El 50% de las empresas aporta información sobre procedimientos para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en toda su cadena de valor.

² EY (2018): “Novedades sobre información no financiera y diversidad”

- El 17% de las compañías del IBEX 35 reporta información sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- El 77% de las empresas reporta información sobre sus procedimientos o normas contra la corrupción y el soborno.

2.1.3. Informe Anual de Gobierno Corporativo

El informe anual de gobierno corporativo es un documento que recoge información completa y razonada sobre diversas estructuras y prácticas de gobierno de cada sociedad, para así aportar información sobre la toma de decisiones y demás aspectos importantes, con la finalidad de que el mercado, inversores y accionistas puedan formarse una opinión fundada.

El contenido que debe aparecer como mínimo, en el informe del gobierno corporativo es el siguiente:

Estructura de la propiedad, la cual debe incluir:

- Información relativa a accionistas (indicando tanto porcentajes de participación, como su representación en el consejo)
- Información de las acciones de los miembros que forman el consejo de administración
- Información de valores no negociados en un mercado regulado comunitario
- Información relativa a normas aplicadas en la modificación de los estatutos de la sociedad.
- Restricción a la transmisión de valores y cualquier restricción al derecho de voto.
- Estructura de la administración de la sociedad, la cual debe incluir:
- Información sobre la composición, reglas y funcionamiento del consejo de administración.
- Identidad y remuneración de los miembros, además de sus funciones, relaciones con los accionistas y cargos dentro de la sociedad
- Información sobre los poderes de los miembros del consejo de administración de dicha sociedad.
- Información sobre los acuerdos en caso de posibles indemnizaciones o despidos improcedentes de los cargos de administración y dirección o empleados de dicha sociedad.

Sistemas de control de riesgo. La Orden Ministerial señala que debe explicarse si existen sistemas de control de riesgo relacionado con actividades desarrolladas por la sociedad.

Funcionamiento de la junta general

Grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo, o de la explicación de falta de seguimiento de dichas recomendaciones.

Descripción de las principales características de sistemas de gestión de riesgos relacionados con el proceso de emisión de la información financiera.

2.1.4. Informe Anual de Remuneraciones

El Informe Anual de Remuneraciones presenta las principales políticas y prácticas remunerativas que aplican las diversas sociedades cotizadas a sus consejeros. En este informe, conocido como el IARC se analiza la evolución de las cantidades destinadas a las

remuneraciones de los consejeros; así como las descripciones de algunas de las características más empleadas a la hora de definir estas políticas de remuneración, además de los diferentes criterios seguidos para la determinación de la cuantía asignada a cada consejero.

En el Informe Anual de Remuneraciones se exige que la información sobre la retribución de cada uno de los consejeros aparezca desglosada. A continuación, se presentan las diferentes formas de remuneración según la información que se proporciona en el IARC:

Sueldos: Dentro de este concepto se incluyen los importes de las retribuciones que no son de carácter variable, y que se le ha proporcionado a cada consejero en función a sus labores ejecutivas, sin incluir las diferentes remuneraciones que le corresponden por su función de consejero.

Remuneración fija: Aquí se incluye parte del importe de la compensación en metálico, con una periodicidad de pago acordada previamente y correspondiente al consejero por pertenecer al órgano de administración, independientemente de su asistencia a las reuniones del consejo.

Dietas: Las dietas hacen referencia a la retribución derivada de la asistencia a las reuniones del consejo de administración y de las comisiones correspondientes. Por ejemplo, en el año 2016 según un estudio realizado por la CNMV el 56,8% de las sociedades cotizadas realizaron pagos por este concepto, que ascendían a los 238.000€

Remuneraciones por pertenencia a comisiones del consejo: Al igual que en las dietas, el importe correspondiente a cada consejero no depende del cargo que desempeña, sino que se aplican en función del número de comisiones y reuniones a las que asiste y participa el consejero.

Indemnizaciones: Se entiende como indemnización cualquier retribución que se aporte al consejero como consecuencia a la extinción de la relación que le vincule con una sociedad, siendo imprescindible la inclusión de cualquier cantidad que se tenga derecho a percibir en dicho caso. Según un estudio de la CNMV en el año 2016 el Banco Popular y Deoleo retribuyeron a dos consejeros ejecutivos por un importe medio de un millón de euros.

Sistemas de ahorro a largo plazo y otros beneficios retributivos: Es obligatorio que las sociedades informen en sus IARC de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo en esto la jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, ya estén financiados en su totalidad o parcialmente por la sociedad.

Otros conceptos: Como por ejemplo el caso de las retribuciones en especie, consideradas a efectos de informar en el IARC como el coste del uso, consumo u obtención de los bienes derechos o servicios de la sociedad por parte del consejero.

Remuneración variable: En el 2016 la retribución variable presentaba un 37% de la retribución total de los consejeros (1% menos que en 2015) en las sociedades que forman parte del Ibex 35. Dentro de la retribución variable diferenciamos:

Variable a corto plazo: En el corto plazo se incluyen los importes correspondientes a un periodo igual o menor a un año, y van ligados al desempeño o la consecución de objetivos.

Variable a largo plazo: Es igual que la anterior, pero los importes corresponden a un período superior a un año.

Variable en acciones: En este concepto se incluyen los importes por planes retributivos basados en la entrega de acciones al consejero

2.2. Consejo de Administración

2.2.1. Concepto y organización

El Consejo de Administración es un órgano de gestión que se constituye cuando se dan más de dos propietarios y/o encargados de la administración de una empresa y cuyo fin es la toma de decisiones de forma democrática.

El poder de este órgano es otorgado por la Junta General de Accionistas, que se encarga de fijar sus autoridades y responsabilidades, donde encontramos: la definición de la estrategia de la empresa, el diseño de la estructura organizativa de la misma, la asignación efectiva de recursos y por último el nombramiento del director general y sus principales directivos.

El número de miembros que debe haber en un Consejo de Administración está determinado por el tamaño de la entidad, es decir; cuanto más grande sea, más número de consejeros tendrá por regla general.

Además, la estructura organizativa del Consejo de Administración depende de la naturaleza de la empresa, aunque por lo general está formado por un presidente, secretario y consejeros:

El presidente del Consejo es la parte más importante de órgano, sobre el cuál recae la responsabilidad de convocar reuniones en el Consejo de Administración, abordar los temas de relevancia para cada una de ellas y presidir dichas reuniones.

Por otra parte, los consejeros deben conocer el estado real de la organización, ya que tienen que cumplir con su misión de vigilancia, análisis y toma de decisiones en la entidad. Encontramos cuatro tipos de consejeros:

Consejeros ejecutivos: Son aquellos que además de participar en el consejo ocupan un puesto en el equipo directivo de la entidad. Se encargan de realizar funciones ejecutivas y directivas y por regla general poseen un perfil técnico relacionado con sus labores de dirección.

Consejeros dominicales: Son miembros del consejo que participan en el mismo por poseer cierto porcentaje de acciones de la compañía, pero son externos a la gestión diaria de la empresa, es decir, no forman parte del equipo directivo de la entidad.

Consejeros independientes: Se denominan consultores externos ya que no tienen ningún tipo de relación con la empresa. No participan en el equipo directivo ni poseen acciones de la misma, sino que son contratados según circunstancias profesionales y personales.

Consejeros otros: Esta última categoría es un cajón de sastre para aquellos consejeros que forman parte del Consejo de Administración, y habiendo sido consejeros ejecutivos, dominicales o independientes; ya no pueden sustentar esa categoría de consejeros en un ejercicio posterior por dejar de cumplir los requisitos necesarios.

El secretario del Consejo de Administración trabaja mano a mano con el presidente del órgano y su objetivo es garantizar que tanto el Consejo como los miembros que lo forman actúen según los estatutos de la empresa y el reglamento judicial.

Además, en los Consejos de Administración de entidades medianas y grandes, se recomienda la presencia de comisiones que se encarguen de cuestiones específicas. A la hora de valorar el esfuerzo y desempeño del consejo, vale la pena fijarse en dos comisiones clave, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Auditoría.

En cuanto a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una de las claves del buen gobierno de las sociedades cotizadas es la selección, el nombramiento y el sistema de retribuciones de los consejeros y altos directivos. Por esto, en nuestro país los códigos de buen gobierno recomiendan la creación de comisiones especializadas en este tema.

Además de lo anterior, el código de buen comercio recomienda la separación en dos comisiones, una de Nombramiento y otra de Retribuciones, debido a la diferente naturaleza entre tareas de selección y tareas de nombramiento de consejeros en cuanto a su evaluación y remuneración.

Es importante que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuente con experiencia en gobierno corporativo, análisis y evaluación de los recursos humanos, selección de consejeros y directivos idóneos, además de ser capaz de desempeñar las funciones relativas a la alta dirección y diseñar políticas y planes de retribución para diferentes consejeros y altos directivos. También es importante la diversidad en la composición de la comisión, teniendo en cuenta el género, la experiencia profesional, las competencias y capacidades personales etc.

En cuanto a la Comisión de Auditoría, una de las principales recomendaciones del primer código de gobierno corporativo español (Código Olivencia), fue la creación de una comisión de auditoría por parte de las sociedades cotizadas, creada únicamente por consejeros externos, la cual se encargaría de la información y control contable así como de las relaciones con el auditor externo a la empresa.

Toda Comisión de Auditoría debe tener en cuenta los principios básicos para el desarrollo de sus funciones:

- Responsabilidad, ya que como órgano colegiado se le exigen ciertas responsabilidades específicas de asesoramiento al consejo de administración, así como supervisión y control de la información financiera, eficacia de los sistemas de control y gestión de riesgos...
- Escepticismo, siendo importante cuestionarse los datos, los procesos de evaluación empleados y las conclusiones obtenidas previamente por los directivos de la entidad.
- Diálogo constructivo que promueva la libre expresión de los miembros, para favorecer la diversidad de opiniones y así enriquecer los diferentes análisis y propuestas.
- Además, es muy importante la existencia de un canal de comunicación entre la comisión de auditoría, la dirección de la entidad, el responsable de auditoría interna y el auditor principal
- Aunque la comisión de auditoría debe tener suficiente capacidad de análisis, es importante e imprescindible el asesoramiento de un experto que pueda ayudar en la comisión en su proceso de análisis.

2.2.2. Funciones del Consejo de Administración

Son muchas las funciones asignadas a éste órgano, pero podrían ser resumidas en los siguientes puntos:

1. Liderar la empresa al máximo nivel: El consejo se encarga de la marcha y la conducta de la empresa, siguiendo un carácter integral en su máximo nivel, siempre sujeto a las directrices marcadas por la Junta General de Accionistas. Este liderazgo persigue el desarrollo y el logro de los objetivos de negocio, siempre y cuando esto se logre en términos de transparencia ética, responsabilidad social y cumplimiento de la ley.
2. Definir la Estrategia Corporativa: El consejo es responsable de la formulación de la Misión y los Valores de la empresa (para alcanzar los objetivos finales de la misma) así como de transmitir dicha misión y valores a los responsables de Gestión. Además, debe aprobar la estrategia corporativa de la empresa, a la vez que participa en las decisiones de carácter estratégico.

3. Responder ante accionistas y terceros: El consejo tiene la responsabilidad de servir a los intereses legítimos y las aspiraciones de sus accionistas; es decir, está obligado a rendirles cuenta y facilitar el ejercicio de sus derechos, asegurando un tratamiento imparcial de los mismos.
4. Además de lo anterior, el consejo debe garantizar la transparencia sobre información relevante, como por ejemplo la situación financiera, los resultados de la empresa, la propiedad o el gobierno de la misma.... En conclusión, debe asegurarse de que los accionistas tienen una imagen fiel de la situación y de la salud de la empresa.
5. Supervisar la gestión de la empresa: El consejo debe garantizar el cumplimiento de los planes de la empresa, su rentabilidad, eficacia en la gestión de la misma y potencial de desarrollo. Además, debe haber una constante evaluación de los riesgos que le afectan o podrían afectar y para ello necesita disponer de los medios de control y procesos de auditoría necesarios.
6. Supervisar al ejecutivo: El consejo es el encargado de seleccionar y designar al Primer Ejecutivo, de establecer sus atribuciones y su capacidad de decisión. Además, debe establecer las políticas y normas que el Primer Ejecutivo debe seguir en sus relaciones con el Consejo, y asegurarse de que dispone permanentemente de planes de sucesión.
7. Por otro lado, el consejo se encarga de aprobar las propuestas de nombramiento y cese de los Altos Directivos, así como las políticas de evaluación y retribución de estos.
8. Gestionar el propio Consejo: Además de todo lo anterior, el Consejo también se encarga de controlar su propia gestión, estableciendo su estructura interna, los procedimientos de trabajo que va a seguir, implantar los criterios y políticas que determinará su propia retribución y por último tendrá que llevar a cabo una evolución periódica de su propia gestión.

2.2.3. Diversidad en los Consejos de Administración

La igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad española, tanto a nivel social como a nivel laboral, sigue siendo una lucha diaria. Ya sea en los Consejos de Administración o en los puestos de liderazgo de las entidades, la gran mayoría de los trabajadores son hombres y además, trabajando en igualdad de condiciones, una mujer gana un 20% menos que un hombre.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa realizada por el INE, la participación femenina en el mercado español ha ido aumentando con los años, desde el 28% en el 1976 hasta un 53% en el 2016, sin embargo, no ha ocurrido igual en los puestos de dirección ni en los Consejos de Administración.

Además, de acuerdo con el estudio Gender Gap Report del 2016, España se encontraba en el puesto 72 de 134 en términos de participación Económica y de Oportunidades, y en el puesto 118 de 134 en términos de igualdad salarial.

Por otro lado, según un estudio publicado por la Organización Internacional del Trabajo³, se revela que la distribución por sexo de los consejos de administración influye sobre los resultados empresariales. En este sentido, la literatura ha demostrado que a medida que aumenta la proporción de mujeres en el Consejo de Administración, las probabilidades de mejorar los resultados financieros de la empresa se disparan (Campbell & Mínguez-Vera, 2008; E-Vahdati, Zulkifli, & Zakaria, 2018; Galbreath, 2018; Green & Homroy, 2018; Martín-Ugedo, Mínguez-Vera, & Palma-Martos, 2018).

³ Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019

Además, aquellas empresas cuyos Consejos de Administración están formados única y exclusivamente por hombres tienen perspectivas negativas a la hora de alcanzar un equilibrio de género saludable en los cargos de directivos de medio nivel; es decir, al no haber representación femenina la probabilidad de que las empresas registren un equilibrio directivo se reduce en un 8%.

2.2.4. Plan de igualdad

De acuerdo con la normativa existente sobre el gobierno corporativo (Orden ECC/461/2013), las empresas de IBEX 35 están llamadas a publicar anualmente Informes Anuales de Gobierno Corporativo en los que detallan la composición de sus consejos de administración. Gracias a esto es posible conocer el número de personas que lo forman, así como el tipo de consejero, fecha de entrada y salida del consejo de administración etc.

El gobierno aprobó un Decreto de Ley para favorecer la igualdad en el empleo y así favorecer la transparencia sobre los sueldos según el sexo y que, además, pretendía aumentar la representación de las mujeres hasta un 40% en los consejos para el año 2015.

Desde el 2008 hasta el 2015 sólo se consiguió aumentar dicha representación hasta situarse en un 12,89%, lo cual marca la evidencia de la poca eficacia de esta ley, ya que carece de sanción en caso de incumplimiento.

Además, otro grupo de empresas⁴ estaba obligado a elaborar un Plan de Igualdad, que consistía en un conjunto de medidas destinadas a mejorar las oportunidades laborales de la mujer, y solo el 11,73% de las empresas alcanzaron el 40% en el año 2018.

Esta Ley de Igualdad (Ley orgánica 3/2007 artículo 75) estipula que aquellas empresas que no presenten cuentas abreviadas deben alcanzar una cifra equilibrada entre hombres y mujeres en sus Consejos de Administración

Aquellas empresas que carecían de obligación legal de cumplir con la Ley de Igualdad mejoraron la cifra anterior, situándose en un 25% de empresas con un 40% de mujeres en sus consejos.

2.3. Mujeres en el Consejo de Administración

Según un estudio publicado por WomenCEO, sobre la Diversidad de Género en los Consejos de Administración y los Comités de Dirección en el IBEX-35, solo un 26,2% de los consejeros en las empresas del IBEX-35 en 2019 son mujeres.

Estos porcentajes reflejan la clara evidencia de la grieta existente entre el número de mujeres y hombres que ocupan altos cargos en dichas empresas, aumentando únicamente entre un 2-3% durante los dos últimos años. Esto significa, que, siguiendo este nivel de crecimiento, serían necesario siete años para lograr el 40% que demuestra la deseada igualdad.

En cuanto a las mujeres en las categorías de consejeros, destaca la presencia de mujeres en los puestos independientes con un 30,6%, seguido de los dominicales alcanzando un 15,7% y destacamos el escaso número de consejeras ejecutivas siendo la cifra del 4,7%.

En cuanto a los comités de Dirección de las empresas del IBEX 35, la presencia de mujeres es mucho menor, situándose en 80 mujeres de los 454 miembros, lo que significa únicamente un 17,6% de presencia femenina.

⁴ Ley orgánica 3/2007, artículo 45: Aquellas empresas formadas por cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

2.3.1. Techo de cristal

El término techo de cristal se refiere, entre otras cosas, a las dificultades que tienen las mujeres para acceder al mercado laboral con normalidad, y la dificultad de las mismas para ascender y entrar en puestos administrativos, esto lo podemos resumir en:

- La dificultad de las mujeres para conciliar la vida personal con la vida profesional, ya que la mujer sigue siendo vista como la principal responsable del cuidado de los familiares y del hogar. Además, en muchos casos la maternidad coincide con el momento de desarrollo profesional clave para acceder a puestos directivos.
- La mayoría de las empresas poseen un estilo de organización heredado de hace años, es decir la imagen del hombre trabajador y la mujer ama de casa. La presencia de una cultura masculinizada, hace que la mujer tenga más difícil su progresión hacia puestos directivos.
- Los ascensos a la alta dirección son normalmente llevados a cabo por hombres, y estos eligen entre sus círculos, conocidos y personas de confianza, que suelen ser también hombres. En algunos entornos, los hombres ascienden por su potencial, y las mujeres por sus resultados.
- Por último, las mujeres tienen menos visibilidad, exigen menos que los hombres y se focalizan más en el desarrollo del trabajo que en las relaciones personales dentro del ámbito profesional.

La conclusión que obtenemos de esto, es que el cambio es necesario, no solo para las mujeres, sino también para la sociedad. Los recientes estudios de prestigiosos organismos como el Banco mundial o empresas como Goldman Sachs, demuestran que el impacto económico que existe ante la menor presencia de la mujer en el mundo laboral y en los puestos directivos, afectando al desarrollo de los países y la rentabilidad de las empresas.

Los estudios muestran una correlación entre empresas con un número significativo de mujeres en sus equipos directivos y una mejora en los resultados económicos; sin duda los resultados son tan relevantes que apoyan la idea de que promocionar a las mujeres es una buena opción para optimizar los resultados de la empresa.

Las mujeres cada vez tienen mayor peso en las decisiones de compra e inversión, tanto en el ámbito profesional como en el ámbito doméstico. No cabe duda en que los equipos con mayor diversidad están mejor preparados para el análisis y la toma de decisiones, las mujeres suelen estar muy valoradas en rasgos de dirección necesarios para abordar un entorno económico complejo, gracias a sus capacidades de comunicación, empatía, gestión de equipos y análisis de riesgo.

2.4. La brecha salarial de género en España

2.4.1. ¿Qué es la brecha salarial?

Según una definición publicada por la OCDE *“La brecha salarial de género es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.”*

Hoy en día la supuesta reducción de la brecha salarial es uno de los temas actuales y uno de los muchos otros retos a los que se enfrenta el mercado laboral. En los últimos años ha habido un avance positivo en la igualdad de género, pero aun queda mucho trabajo por hacer para alcanzar la autentica igualdad.

2.4.2. Evolución de la brecha salarial

PwC⁵, las brechas salariales sin ajustar y las ajustadas. Las brechas salariales ajustadas son aquellas que suponen un indicador más fiable para medir si hombres y mujeres perciben el sueldo de forma equitativa y justa (mismo sueldo por el mismo trabajo).

En el caso de España, la brecha salarial ajustada se ha reducido en casi un 30% desde el año 2002, situándose en un 12,2% según los últimos datos registrados.

Los factores responsables de las existentes diferencias salariales pueden ser:

- Desigualdad en la distribución de las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres.
- Diferencias en la propensión de hombres y mujeres a asumir riesgos y a negociar.
- La relevancia de la edad en cuanto a la brecha salarial, es decir, siendo mayores las diferencias salariales cuanto más avanzada es la edad de los empleados.
- Dependiendo del sector de actividad las brechas salariales son más o menos significativas, siendo mayores aquellos sectores con mayor proporción masculina.

Según el estudio de PwC, los esfuerzos para reducir la brecha salarial en nuestro país deberían estar dirigidos a:

- La búsqueda de la igualdad retributiva, para así conseguir avanzar dirección a una transparencia salarial y promover la elaboración y publicación de la brecha salarial por parte de la Administración pública.
- La conciliación de la vida familiar y laboral, fomentando así la homogeneidad en la igualdad de las responsabilidades familiares por parte de hombres y mujeres.
- Igualdad de las oportunidades, incrementando así la participación de las mujeres en los diferentes órganos de decisión.
- Promover la educación y cultura, consiguiendo concienciar a la sociedad en cuanto a la igualdad y la formación

⁵ Análisis de la brecha salarial de género en España: Identificando las causas para encontrar las soluciones

3. METODOLOGÍA

3.1. Base de datos y muestra

Para comenzar este trabajo, ha sido necesaria la creación de una base de datos donde se incluye información sobre 26 empresas del IBEX-35, ya que son compañías con un mayor volumen de cotización, además, están obligadas a presentar el Informe Anual del Gobierno Corporativo e Informe Anual de Remuneraciones, documentos que se ha analizado en cada una de estas empresas. Con el objetivo de poder analizar de manera dinámica nuestras variables, se ha decidido utilizar un horizonte temporal de 4 años, que abarca desde el año 2015 hasta el año 2018. Esto permitirá no sólo analizar nuestras preguntas de investigación en un momento concreto del tiempo, sino también ver su evolución temporal. Por tanto, la base de datos estará compuesta por un total de 104 observaciones.

La razón por la cual hemos analizado 26 empresas en lugar de las 35 que conforman el IBEX-35, es porque algunas pertenecen a sectores financieros (como bancos, empresas aseguradoras, empresas del sector inmobiliario...) y estas tienen diferentes obligaciones en cuanto a la obligación a incorporar en su Informe Anual de Gobierno Corporativo. Además, también hemos excluido a la empresa Arcelormittal S.A, ya que es una empresa que actúa fuera de España y no presenta los documentos contables que necesitamos para llevar a cabo el estudio.

Una vez hemos seleccionado la muestra (26 empresas) y el horizonte temporal (2015-2018), acudimos a la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), desde donde hemos descargado los 104 Informes Anuales de Gobierno Corporativo de cada una de las 26 empresas, desde el año 2015 hasta el año 2018 incluido. Una vez realizado este paso, se ha ido creando una base de datos con información de todos los consejeros que pertenecen a los Consejos de Administración de estas empresas. Para cada uno de ellos hemos distinguido entre sexo, tipo de consejero (ejecutivo, dominical, independiente u otros) y comisiones en las que participan, pudiendo ser Comisión de Nombramientos y Retribuciones o Comisión de Auditoría.

Es importante hacer hincapié en la heterogeneidad de la muestra escogida, ya que engloba diferentes sectores de actividad, tamaño empresarial, edad, estructura...; por lo tanto, podríamos obtener ciertos patrones de comportamiento que nos ayuden a responder a las principales cuestiones del estudio.

También es importante destacar la dificultad de esta base de datos, donde se combinan datos individuales a nivel de consejero y datos globales a nivel de empresa-año. Como los datos recogidos en los Informe Anual de Gobierno Corporativo e Informe de Remuneraciones son a nivel individual, el siguiente paso consistió en crear variables para cada empresa-año (por ejemplo, el porcentaje de mujeres en el consejo de administración) a través de la utilización de tablas dinámicas en Excel.

Una vez realizada y completada la base de datos, a partir del programa informático SPSS, se ha llevado a cabo el análisis que se muestra a continuación en el apartado de Resultados y donde se contrastan las principales hipótesis comentadas anteriormente.

Todo el proceso realizado para la obtención de los resultados, se puede recoger de manera secuencial en la Tabla 1.

TABLA 1. ETAPAS EN EL PROCESO DE OBTENCIÓN DE DATOS

1. Selección de la muestra (26 empresas del IBEX-35).
2. Selección del horizonte temporal (2015 - 2018).
3. Descarga de todos los Informes Anuales de Gobierno Corporativo (104) y de todos los Informes Anuales de Remuneraciones (104).
4. Recolección de datos: nombre, sexo, tipo y comisiones de los consejeros.
5. Creación de variables a través de tablas dinámicas.
6. Análisis estadístico con software SPSS.

Fuente: elaboración propia.

3.2. Variables

Para la obtención de resultados se ha analizado el siguiente número de variables:

- Consejero: Variable nominal que recoge el nombre del consejero analizado. Cada consejero supone una observación en nuestra base de datos.
- Empresa: Variable nominal que refleja la empresa donde trabaja el consejero analizado.
- Año: Variable ordinal, que toma valores entre 2015 y 2018, representando los cuatro años que abarca el estudio.
- Sexo: Es una variable cualitativa nominal, pudiendo ser hombre (0) o mujer (1).
- Tipo de consejero: Es una variable cualitativa nominal, pudiendo ser ejecutivo (EJE), dominical (DOM), independiente (IND) u otros (OTR).
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: Es una variable cualitativa nominal, que toma el valor de (1) en caso de que el consejero analizado pertenezca a dicha comisión, y valor (0) en caso contrario
- Comisión de Auditoría: Es una variable cualitativa nominal, que toma el valor de (1) en caso de que el consejero analizado pertenezca a dicha comisión, y valor (0) en caso contrario.

Además, a raíz de las anteriores se han ido creando nuevas variables:

1. Tipos de consejeros según sexo: Pudiendo ser hombres ejecutivos, dominicales, independientes u otros; o mujeres ejecutivas, dominicales, independientes u otras.
2. Porcentaje de mujeres en los consejos de administración y porcentaje de hombres en los consejos de administración.
3. Porcentaje de mujeres en las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones y en las Comisiones de Auditoría; y porcentaje de hombres en dichas comisiones.

3.3. Análisis estadístico

En cuanto a las técnicas estadísticas utilizadas, se han realizado análisis descriptivos de las diferentes variables, así como análisis inferencial a través de contrastes de medias.

Concretamente; para la primera parte del análisis que tiene que ver con la evolución de las mujeres en los consejos de administración, se han realizado análisis descriptivos que permiten contrastar las hipótesis H1, H2 y H3. Por su parte, la H4 ha sido contrastada a través de la prueba chi-cuadrado y una tabla de contingencia que resume recoge estos resultados.

Respecto de la segunda parte del análisis, que tiene que ver con la participación de los consejeros en las comisiones, los análisis descriptivos han permitido contrastar las hipótesis H5 y H6. Por otro lado, las hipótesis H7 y H8 han sido estudiadas de nuevo a través de la prueba chi-cuadrado y dos tablas de contingencia que recogen los principales resultados para las dos comisiones analizadas.

Finalmente, uno de los objetivos fundamentales del trabajo consiste en analizar si existe una brecha salarial de género entre los hombres y mujeres que forman parte de los consejos de administración de las empresas del IBEX-35. Este objetivo se ha formulado a través de la hipótesis H9, que ha sido contrastada a través de un análisis descriptivo previo y, posteriormente, a través de un contraste de medias no paramétrico para dos muestras independientes (hombres y mujeres).

4. RESULTADOS

4.1. Evolución de las mujeres en los Consejos de Administración

En primer lugar, como se puede observar en la Tabla 2 y Tabla 3, hemos realizado un análisis descriptivo sobre la composición por sexo de los distintos tipos de consejeros estudiados durante el horizonte temporal elegido para este trabajo (desde el 2015 hasta el 2018). Asimismo, la Tabla 2, recoge la distribución de los 1.338 consejeros analizados, tanto por sexo como por tipo de consejero.

TABLA 2. TIPOS DE CONSEJERO SEGÚN SEXO

AÑO	Hombres ejecutivos	Hombres dominicales	Hombres independientes	Hombres otros	Total hombres	Mujeres ejecutivas	Mujeres dominicales	Mujeres independientes	Mujeres otros	Total mujeres
2015	46	88	118	24	276	0	17	35	3	55
2016	46	86	115	27	274	0	14	39	3	56
2017	48	84	109	26	267	1	20	47	2	70
2018	47	76	106	29	258	1	23	53	3	80
TOTAL	189	334	448	106	1077	2	74	174	11	261

Fuente: Elaboración propia

Como puede observarse en la Tabla 2, el número de mujeres totales es de 261 frente a 1.077 hombres analizados, lo cual representa tan solo un porcentaje del 19,51% del total de la base de datos recogida. Por lo tanto, podemos confirmar a través de los datos obtenidos, que el número de mujeres en los consejos de administración es mucho menor que el número de hombres. De esta forma se verifica nuestra hipótesis **H1**.

TABLA 3. TIPOS DE CONSEJEROS SEGÚN SEXO EN PORCENTAJE

AÑO	Hombres ejecutivos	Hombres dominicales	Hombres independientes	Hombres otros	Mujeres ejecutivas	Mujeres dominicales	Mujeres independientes	Mujeres otros
2015	13,90%	26,59%	35,65%	7,25%	0,00%	5,14%	10,57%	0,91%
2016	13,94%	26,06%	34,85%	8,18%	0,00%	4,24%	11,82%	0,91%
2017	14,24%	24,93%	32,34%	7,72%	0,30%	5,93%	13,95%	0,59%
2018	13,91%	22,49%	31,36%	8,58%	0,30%	6,80%	15,68%	0,89%
TOTAL	14,13%	24,96%	33,48%	7,92%	0,15%	5,53%	13,00%	0,82%

Fuente: Elaboración propia

Si realizamos un análisis por años, en el año 2015 la mayoría de consejeros eran hombres, y participaban en las juntas de administración como consejeros independientes, llegando a ser 118 los consejeros independientes, mientras que la representación femenina era de 35 consejeras independientes. Lo mismo ocurre en el resto de tipos de consejero, la presencia masculina es superior, en cualquier caso, ya sea en los puestos dominicales (88 hombres, 17 mujeres), como en el caso de otros consejeros (24 hombres, 3 mujeres).

A medida que pasan los años, podemos comprobar que se ha producido un aumento en la presencia femenina en los consejos de administración y se observa como la representación masculina ha disminuido, pero los valores en los que esto ha sucedido son casi imperceptibles.

Por ejemplo, la presencia de las mujeres en los puestos ejecutivos ha pasado de ser un 0% a

ser un 2%, por lo que los hombres han disminuido dos puntos porcentuales, situándose en un 98%. En cuanto a los consejeros dominicales, la representación femenina alcanzó en el 2018 un 23% (incrementando la presencia de la mujer únicamente en 6 miembros desde el 2015).

Otro de los tipos que apenas ha fluctuado a lo largo de los años es el de otros tipos de consejeros, sobre todo en el caso de las mujeres; además de su escasa representación, los miembros sólo varían en 1 consejero a lo largo de los cuatro años, lo que quiere decir que no está habiendo una evolución de la representación femenina para esta categoría. El mayor incremento de participantes femeninas se ha dado en los puestos de consejeras independientes, es decir, aquellos puestos de las comisiones que no participan directamente en el equipo directivo, ni poseen acciones de la misma, sino que son contratados como consultores externos a la empresa, según sus habilidades, conocimientos o experiencias.

Así, en el año 2015 nos encontrábamos con 35 mujeres independientes, y en el 2018 se situaban en 53; es decir que en cuatro se ha producido un incremento del 10%. Por el contrario, los hombres que comienzan en el 2015 con 118 miembros y finalizan el 2018 con 106, pasan de un 77% a un 67% en cuatro años.

Observando estas cifras en términos generales, podemos concluir que la presencia de la mujer en los consejos de administración ha pasado del 16,62% en el año 2015, al 27,67% en el año 2018. Esto implica un aumento de la presencia de la mujer en los consejos de administración del 10%. Los resultados permiten corroborar nuestra hipótesis **H2**, sobre el crecimiento de la presencia de la mujer en los últimos años.

Para analizar las cifras globales, podemos observar las Tablas 4 y 5, que resumen las tablas anteriores para reflejar la brecha de género entre la presencia de hombres y mujeres por años.

TABLA 4. BRECHA DE GÉNERO PORCENTUAL EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN POR AÑOS

Año	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de hombres	Diferencia
2015	16,62%	83,38%	66,77%
2016	16,97%	83,03%	66,06%
2017	20,77%	79,23%	58,46%
2018	23,67%	76,33%	52,66%

Fuente: Elaboración propia

TABLA 5. BRECHA DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN POR AÑOS

Año	Porcentaje de hombres	Porcentaje de mujeres	Diferencia
2015	276	55	221
2016	274	56	218
2017	267	70	197
2018	258	80	178

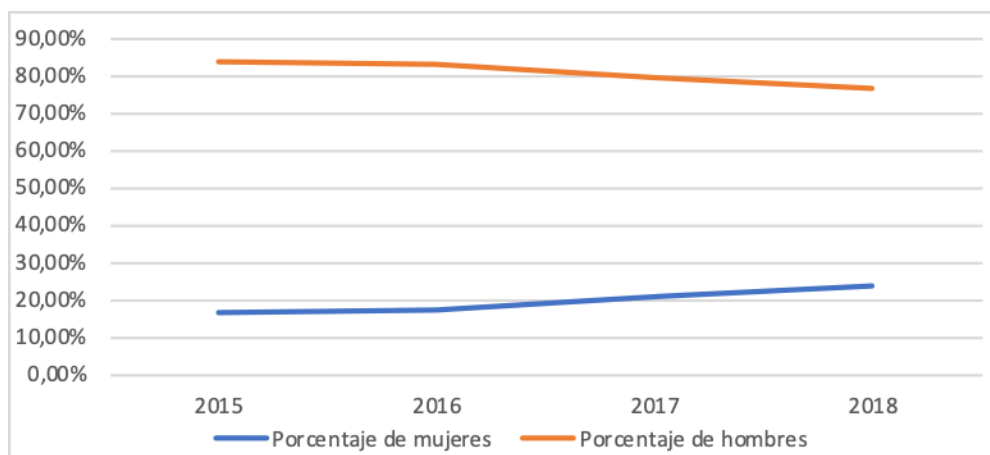
Fuente: Elaboración propia

En el año 2015 la cifra de mujeres consejeras se situaban en 55 miembros, mientras la de hombres se encontraba en 276. También podemos observar como la diferencia entre sexos en los consejos de administración era del 67%, con una presencia masculina de un 83%, y una femenina del 17%.

El porcentaje que muestra la diferencia de género en los consejos ha ido disminuyendo desde el 2015 hasta el 2018, pasando del 67% comentado anteriormente, a un 53% en el año 2018.

De la misma forma observamos una disminución del número de hombres representantes en el consejo de administración, pasando de 276 en el año 2015 a 258 a finales de 2018; además, observamos como las mujeres han aumentado en estos cuatro años, partiendo de 55 miembros en el año 2015, hasta alcanzar los 80 miembros en el año 2018. Esta evolución se puede ver de manera más visual a través de la Figura 1.

FIGURA 1. EVOLUCIÓN DE LA COMPOSICIÓN POR SEXOS EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

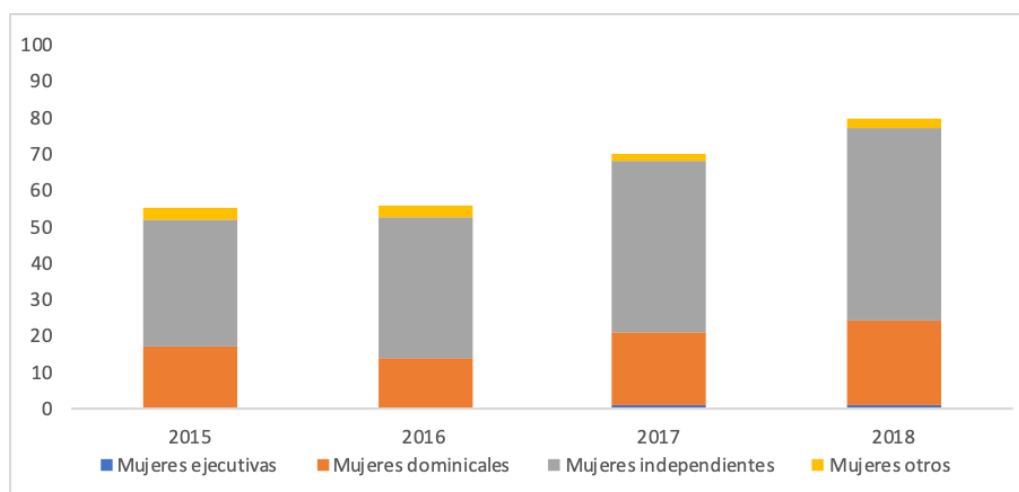


Fuente: Elaboración propia

A pesar del aumento progresivo de la presencia de la mujer en los consejos, uno de los planes de igualdad para el año 2015 era alcanzar al menos un 40% de mujeres en los puestos de consejos de administración y, en base a los resultados anteriores, podemos observar lo lejos que nos encontramos de alcanzar esos objetivos; ni si quiera en el 2018 se ha conseguido alcanzar este 40% por lo tanto, podemos rechazar nuestra hipótesis **H3**.

En cuanto a la distribución por tipos de consejeros, la Figura 2 y la Figura 3, recogen de manera visual los datos que se exponían en las Tablas 2 y 4.

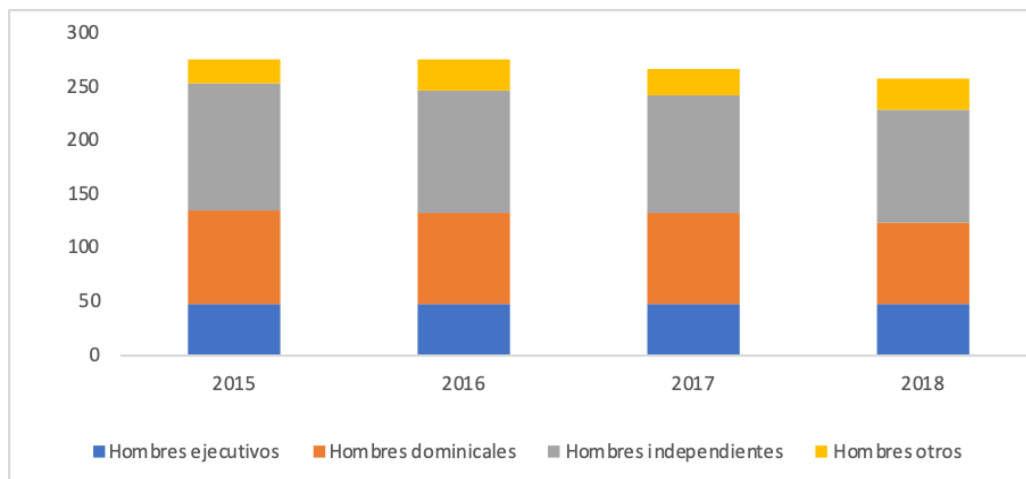
FIGURA 2. CLASIFICACIÓN DE LAS MUJERES POR TIPO DE CONSEJERO



Fuente: Elaboración propia

Lo más llamativo de estos datos, es la comparación entre puestos ejecutivos entre hombres y mujeres. Por ejemplo, en la Figura 2 vemos claramente que apenas se perciben las mujeres ejecutivas, y solo se pueden ver levemente en el año 2017 y 2018. También podemos observar el gran aumento que se ha ido dando a lo largo de los años en los puestos de mujeres independientes, como comentábamos anteriormente, y la casi imperceptible variación en los puestos de consejeras de otros tipos.

FIGURA 3. CLASIFICACIÓN DE LOS HOMBRES POR TIPO DE CONSEJERO



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la Figura 3 que representa los cambios en los puestos de consejeros de los hombres, no llama la atención de ningún tipo de consejero en especial. Podemos comprobar una leve disminución en los puestos de consejeros dominicales y en los puestos independientes, pero no es una bajada significativa.

Lo más relevante de estas dos figuras se centra en el eje Y o el eje de ordenadas, donde observamos cómo ambos valores parten del cero, pero el valor numérico que alcanzan los hombres es muy superior al de las mujeres. Los hombres parten de casi 300 miembros disminuyendo en el 2018 hasta aproximadamente los 260, mientras que las mujeres parten de casi 60 miembros, llegando a ser 80 mujeres.

Como aspecto positivo de la comparación de estos datos, podríamos decir que a medida que pasan los años la presencia de la mujer en el mundo de los consejos administrativos aumenta (como hemos comprobado anteriormente), a pesar de que lo haga muy lentamente, y únicamente en 20 miembros aproximadamente.

Sin embargo, estas diferencias por sexo entre los distintos tipos de consejeros nos lleva a preguntarnos si puede existir una asociación entre el sexo y la tipología de los consejeros (**H4**). Para responder a esta pregunta, se ha efectuado un test de la Chi-cuadrado, donde los resultados están reflejados al pie de la Tabla 6.

TABLA 6. TIPOS DE CONSEJEROS SEGÚN SEXO EN PORCENTAJE

		Consejeros ejecutivos	Consejeros dominicales	Consejeros independientes	Consejeros otros	Consejeros totales
Hombres	Recuento	334	189	448	106	1.077
	% dentro de sexo	31,01%	17,55%	41,60%	9,84%	100%
	% dentro de tipo	81,86%	98,95%	72,03%	90,60%	80,49%
	% del total	24,96%	14,13%	33,48%	7,92%	80,49%
	Residual	5,59	35,26	-52,67	11,82	
Mujeres	Recuento	74	2	174	11	261
	% dentro de sexo	28,35%	0,77%	66,67%	4,21%	100%
	% dentro de tipo	18,14%	1,05%	27,97%	9,40%	19,51%
	% del total	24,96%	14,13%	33,48%	7,92%	19,51%
	Residual	-5,59	-35,26	52,67	-11,82	
Total	Recuento	408	191	622	117	1.338
	% dentro de sexo	30,49%	14,28%	46,49%	8,74%	100%
	% dentro de tipo	100%	100%	100%	100%	100%
	% del total	30,49%	14,28%	46,49%	8,74%	100%

$\chi^2 = 77.950$, $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia

Partiendo de la H_0 de no asociación entre estas dos variables nominales, podemos rechazar dicha hipótesis, puesto que el p-valor es menor que 0.05. En consecuencia, podemos afirmar que sí existe una relación entre ambas variables y, por tanto, se cumple nuestra hipótesis **H4**.

4.2. Evolución de las mujeres en las Comisiones del Consejo

A parte de los diferentes tipos de consejeros, su evolución a lo largo de los años, y la mayor o menor presencia en dichos puestos dependiendo del tipo de sexo; también se van a analizar los diferentes tipos de comisiones en las que participan estos consejeros, distinguiendo entre la Comisión de Nombramiento y Retribuciones y la Comisión de Auditoría.

TABLA 7. PRESENCIA PORCENTUAL DE AMBOS SEXOS EN LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Año	Comisión Nombramiento y Retribuciones	
	Hombres %	Mujeres %
2015	84,35%	15,65%
2016	81,82%	18,18%
2017	73,50%	26,50%
2018	65,55%	34,45%

Fuente: Elaboración propia

TABLA 8. PRESENCIA PORCENTUAL DE AMBOS SEXOS EN LA COMISIÓN DE AUDITORIA

Año	Comisión Auditoria	
	Hombres %	Mujeres %
2015	84,35%	15,65%
2016	81,82%	18,18%
2017	73,50%	26,50%
2018	65,55%	34,45%

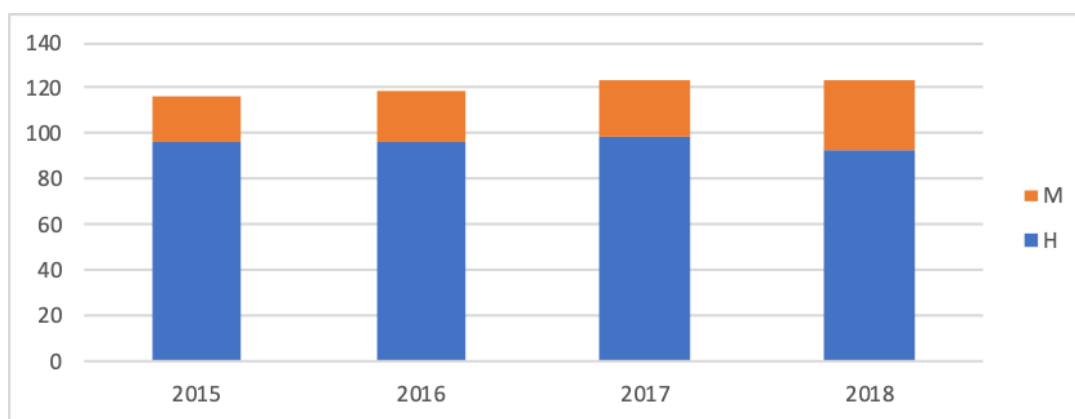
Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar de los datos que se desprenden de las dos tablas anteriores, existe una clara diferencia entre la cantidad de hombres que participan en los distintos tipos de comisiones analizadas y la cifra de mujeres que se encuentran en ellas. Sin embargo, también es cierto que echando un simple vistazo al año 2015 y al año 2018, podemos comprobar cómo ha comenzado a repartirse más equitativamente la presencia en estas comisiones.

En cuanto a la Comisión de Nombramiento y Retribuciones, los hombres han disminuido únicamente en 7 puntos porcentuales, pasando del 82% al 75% de presencia masculina, por lo que la presencia femenina en el año 2018 se sitúa en un 25%, lo que dista mucho de la igualdad entre ambos géneros. Sin embargo, siguiendo con esta evolución a lo largo de los años podríamos lograr una igualdad entre ambos sexos.

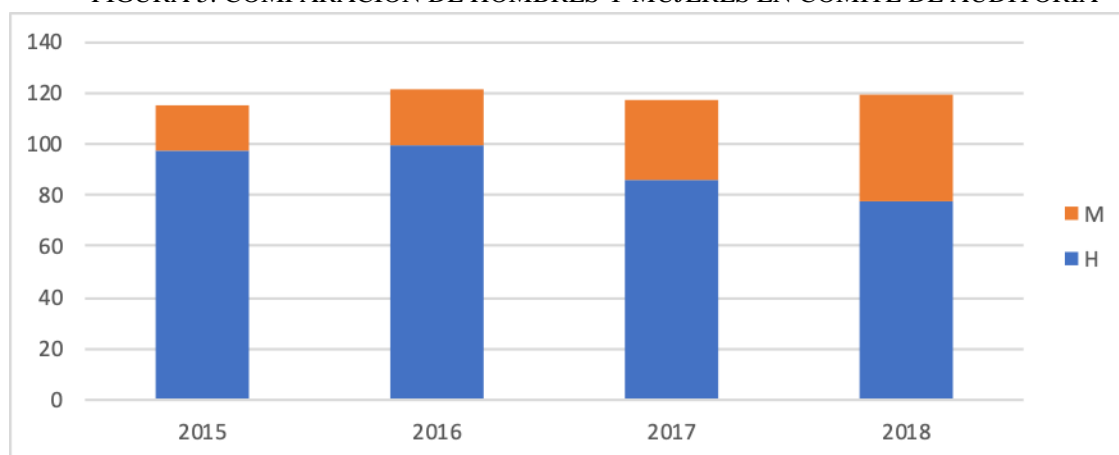
Por otro lado, en cuanto a la Comisión de Auditoría sí vemos una mayor diferencia en el aumento de la presencia de la mujer desde el año 2015 (con un 15,65%), hasta el año 2018 (donde se sitúan en un 34,45%), lo que quiere decir que al menos un tercio de los consejeros que se sientan en la Comisión de Auditoría, son mujeres.

FIGURA 4. COMPARACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES



Fuente: Elaboración propia

FIGURA 5. COMPARACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN COMITÉ DE AUDITORIA



Fuente: Elaboración propia

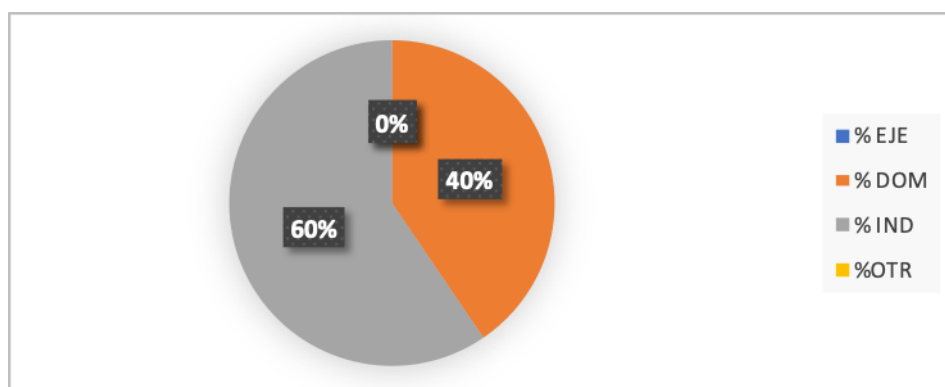
Las Figuras 4 y 5 presentan la evolución a lo largo de los años de la presencia tanto de los hombres como de las mujeres en los distintos tipos de comités analizados en este trabajo.

En la Figura 4 podemos observar cómo la disminución de los hombres a lo largo de los años en el comité de nombramiento y retribuciones no es muy relevante y apenas se puede percibir. El momento donde más disminuyen los hombres, y a su vez aumentan las mujeres es en el año 2018, donde mejor se puede comprobar el aumento de la presencia femenina el comité de Nombramientos y Retribuciones.

A continuación, en la Figura 5 se muestra una representación similar a la anterior, pero para el caso de la Comisión de Auditoría. Esta comisión muestra signos de moverse un poco más hacia el propósito de igualdad de género, sobretodo en el año 2018 donde se ve un claro aumento de la presencia femenina (pasando de 31 miembros a 41 en un año) y una disminución de los hombres finalizando el año 2018 con 78 miembros, 8 menos que el año anterior. Con las Figuras 4 y 5 podemos observar cómo se cumplen nuestras hipótesis **H5** y **H6**, ya que la presencia de la mujer es minoritaria respecto a los hombres en el caso de ambas comisiones.

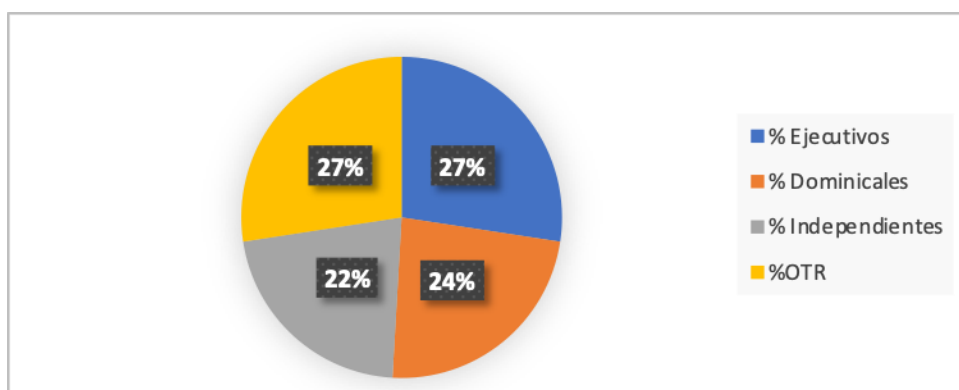
A continuación, se hace un desglose entre los distintos tipos de consejeros que participan en estas comisiones. En las Figuras 6 y 7 aparece representado, en forma de porcentaje, la presencia tanto de mujeres como de hombres en las diferentes comisiones, según el tipo de consejero.

FIGURA 6. PORCENTAJE DE MUJERES EN LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES



Fuente: Elaboración propia

FIGURA 7. PORCENTAJE DE HOMBRES EN LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

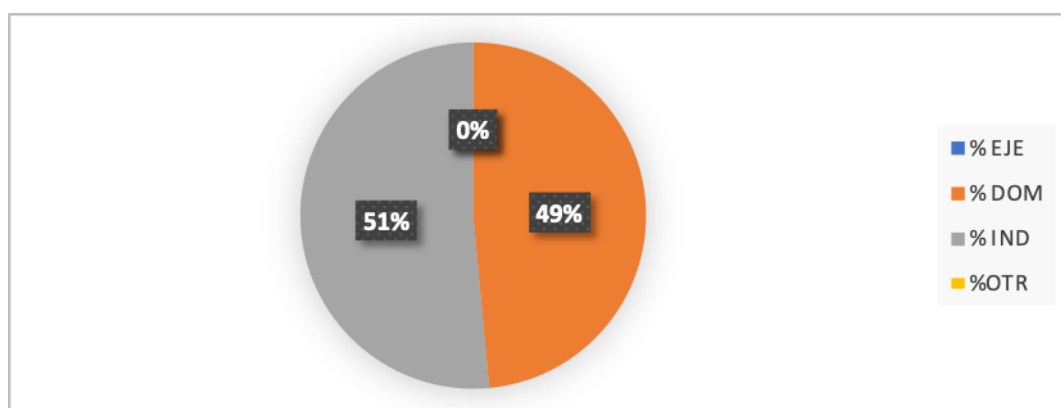


Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar en el caso de las mujeres, únicamente forman parte del comité de Nombramientos y Retribuciones aquellas que desempeñan puestos de consejeras dominicales e independientes, ya que apenas existe presencia de mujeres en los puestos de consejeras ejecutivas u otros (en algún caso esta presencia es inexistente). El 60% de las mujeres que participan en las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones son a su vez consejeras independientes, mientras el 40% son consejeras dominicales. Estos resultados son coherentes con la recomendación número 47 del Código Unificado de Buen Gobierno (2015), donde se aconseja a las empresas, que la mayoría de consejeros dispuestos en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sean independientes.

En el caso de los hombres, la presencia está repartida de forma más equitativa según los diferentes tipos de consejeros. Llama la atención el 27% de presencia de los consejeros ejecutivos y el 27% de otros consejeros en el caso de los hombres, mientras las mujeres poseen 0% de representación en ambos casos.

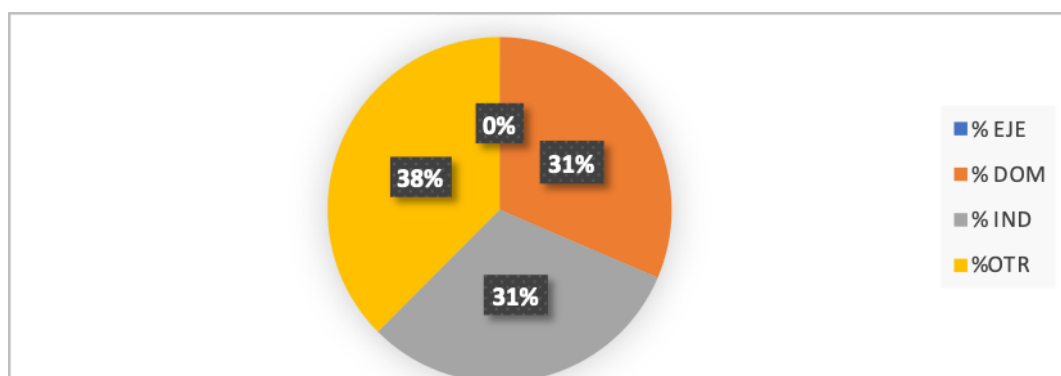
FIGURA 8. PORCENTAJE DE MUJERES EN EL COMITÉ DE AUDITORIA



Fuente: Elaboración propia

En el caso de la Comisión de Auditoría, en las mujeres pasa algo similar a lo comentado para la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

FIGURA 9. PORCENTAJE DE HOMBRES EN EL COMITÉ DE AUDITORIA



Fuente: Elaboración propia

La presencia de las consejeras ejecutivas y otras es inexistente, mientras que la mayor presencia se centra en consejeras independientes (51%) y en dominicales (49%). Estos resultados vuelven a estar en línea con una de las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno, en este caso la recomendación número 39, que propone una mayoría de consejeros independientes en las Comisiones de Auditoría.

En cuanto a los hombres podemos apreciar más diferencia en cuanto a la comisión anterior, ya que los consejeros ejecutivos no forman parte del comité de Auditoría, y la mayor presencia sigue siendo de otros consejeros. En este caso la participación en esta comisión se reparte de forma similar entre los tres tipos de consejeros; independientes, dominicales y otros.

Tanto en el caso de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones como en el caso de la Comisión de Auditoría la presencia masculina es muy superior a la femenina. Esta gran diferencia en la participación en los comités de ambos sexos nos lleva a preguntarnos si existe una asociación entre el sexo y la tipología de los consejeros dentro de los diferentes tipos de comité.

Para responder a esto, se ha llevado a cabo de un test de Chi-cuadrado, donde los resultados quedan reflejados al pie de la Tabla 9 (en el caso de CNR) y de la Tabla 10 (en el caso de CA).

Partiendo de la H_0 de no asociación entre estas dos variables nominales, podemos rechazar dicha hipótesis, puesto que el p-valor es menor que 0.05.

En consecuencia, podemos afirmar que sí existe una relación entre ambas variables y, por tanto, se cumple nuestra hipótesis **H7**. A continuación, hemos seguido el mismo procedimiento para analizar la relación de las variables en el caso de la Comisión de Auditoría.

Partiendo de la H_0 de no asociación entre estas dos variables nominales, podemos rechazar dicha hipótesis, puesto que el p-valor es menor que 0.05. En consecuencia, podemos afirmar que sí existe una relación entre ambas variables y, por tanto, se cumple nuestra hipótesis **H8**.

TABLA 9. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTO Y RETRIBUCIONES SEGÚN SEXO Y TIPO DE CONSEJERO

		Consejeros ejecutivos	Consejeros dominicales	Consejeros independientes	Consejeros otros	Consejero s totales
Hombres	Recuento	2	94	249	39	384
	% dentro de sexo	0,50%	24,50%	64,80%	10,20%	100%
	% dentro de tipo	100,00%	84,70%	75,50%	97,50%	79,50%
	% del total	0,40%	19,50%	51,60%	8,10%	79,50%
	Residual	0,4	5,8	-13,4	7,2	
Mujeres	Recuento	0	17	81	1	99
	% dentro de sexo	0,00%	17,20%	81,80%	1,00%	100%
	% dentro de tipo	0,00%	15,30%	24,50%	2,50%	20,50%
	% del total	0,00%	3,50%	16,80%	0,20%	20,50%
	Residual	-0,4	-5,8	13,4	-7,2	
Total	Recuento	2	111	330	40	483
	% dentro de sexo	0,40%	23,00%	68,30%	8,30%	100%
	% dentro de tipo	100%	100%	100%	100%	100%
	% del total	0,40%	23,00%	68,30%	8,30%	100%

$\chi^2 = 13.614$ $p < 0.003$

Fuente: Elaboración propia

TABLA 10. COMISIÓN DE AUDITORÍA SEGÚN SEXO Y TIPOS DE CONEJERO

		Consejeros ejecutivos	Consejeros dominicales	Consejeros independientes	Consejeros otros	Consejeros totales
Hombres	Recuento	1	92	237	30	360
	% dentro de sexo	0,30%	25,60%	65,80%	8,30%	100%
	% dentro de tipo	100,00%	84,70%	71,60%	96,80%	76,30%
	% del total	0,20%	19,50%	50,20%	6,40%	76,30%
	Residual	0,2	8,9	-15,5	6,4	
Mujeres	Recuento	0	17	94	1	112
	% dentro de sexo	0,00%	15,20%	83,90%	0,90%	100%
	% dentro de tipo	0,00%	15,60%	28,40%	3,20%	23,70%
	% del total	0,00%	3,60%	19,90%	0,20%	23,70%
	Residual	-0,2	-8,9	15,5	-6,4	
Total	Recuento	2	109	331	31	472
	% dentro de sexo	0,40%	23,10%	70,10%	6,60%	100%
	% dentro de tipo	100%	100%	100%	100%	100%
	% del total	0,40%	23,10%	70,10%	6,60%	100%

$\chi^2 = 15.483$ $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia

4.3. Análisis de la brecha salarial de género

Para analizar si existe una brecha salarial de género entre los consejeros y las consejeras de las empresas cotizadas españolas, lo primero que se ha hecho es realizar un análisis descriptivo de la variable remuneración. La Tabla 11 recoge esta información:

TABLA 11. COMISIÓN DE AUDITORÍA SEGÚN SEXO Y TIPOS DE CONEJERO

Variable	Media	Desv.típica	Mínimo	1ºQ	Mediana	3ºQ	Máximo	N
Remuneración	577,05	1.608,794	0		144		22.381	1.338

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se efectuó un análisis de normalidad de la variable remuneración y como la muestra es superior a 30 observaciones se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. La hipótesis nula de este contraste indica que la variable estudiada sigue una distribución normal. El resultado de esta prueba nos ofrece un p-valor inferior a 0,05, lo que supone rechazar la hipótesis nula de normalidad, es decir, que la variable remuneración no sigue una distribución normal.

Como la variable remuneración no sigue una distribución normal se debería usar una prueba no paramétrica para analizar si existen diferencias salariales entre hombres y mujeres. La prueba no paramétrica que permite contrastar si existen diferencias estadísticamente significativas entre dos grupos es la U de Mann-Whitney. No obstante, se ha realizado también un contraste paramétrico a través de la T de Student, puesto que es una prueba robusta ante los supuestos de normalidad y homogeneidad de varianzas.

La Tabla 12 recoge las diferencias salariales entre hombres y mujeres y contrasta la hipótesis **H9** sobre brecha salarial de género.

TABLA 12. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Nº Mujeres	Remuneración mujeres	Nº Hombres	Remuneración hombres	Diferencia de remuneración	U Mann-Whitney (p-valor)	T-Student (p-valor)
261	151,471	1077	681,261	529,8	-5,676 (<0,001)	-9,612 (<0,001)

Fuente: Elaboración propia

Según los resultados el salario medio de las consejeras es aproximadamente de 151.000€, mientras que la remuneración media de los consejeros alcanza el valor de 681.000€. Esto supone una diferencia enorme entre ambas remuneraciones cifrada en 529.000€ aproximadamente, lo que supone un 77,77% de brecha salarial. En base a estos resultados no sorprende que tanto la prueba paramétrica como la no paramétrica sugiera que existen diferencias estadísticamente significativas en la remuneración entre consejeros y consejeras. A esta conclusión se llega rechazando la hipótesis nula de igualdad de medias entre hombres y mujeres (p-valor <0,005).

5. CONCLUSIONES

A medida que hemos ido avanzando en el tiempo la presencia de la mujer en el mundo laboral ha ido aumentando progresivamente, así como su importancia en el mismo. La imagen de mujer ama de casa está desapareciendo poco a poco y en su lugar nos encontramos con una mujer trabajadora, y cualificada de forma similar o incluso superior a los hombres que desempeñan su misma profesión. Al mismo tiempo tópicos como la brecha salarial, la igualdad de género en cuanto a las condiciones laborales y el techo de cristal han ido tomando relevancia año tras año.

Cuestiones como estas se pueden obtener a través de la Información no financiera, la cual es imprescindible para el correcto funcionamiento de una empresa. En esta encontramos los informes que se han analizado en este trabajo, esto es, el Informe de Anual de Gobierno Corporativo, y el Informe Anual de Remuneraciones. El primero aporta información sobre los consejeros que se encuentran en los consejos de cada empresa y el tipo de puesto que desempeñan, mientras que el segundo recoge la información acerca de las remuneraciones de los diferentes consejeros. Las empresas que publican información no financiera de calidad y en cantidades óptimas para informar a los interesados son aquellas que tienen más posibilidades de alcanzar un buen resultado en un proyecto empresarial, ya que funciona como un importante indicador para el mercado y los futuros inversores.

Como decíamos al comienzo de las conclusiones, la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad española es una lucha diaria, tanto a nivel social como nivel laboral, teniendo en cuenta que trabajando en las mismas condiciones, una mujer gana un 20% menos que un hombre. A pesar de esto, según los datos publicados por la Encuesta de población Activa del INE la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado en un 25% en los últimos 40 años, dato que suena bastante relevante pero como analizaremos más tarde no es tan escandaloso, dado que la presencia femenina en los Consejos de Administración sigue muy por debajo de la masculina. A pesar de que diferentes estudios respaldan que la presencia femenina en las empresas mejora los resultados económicos de la misma y favorece la capacidad de la empresa de afrontar entornos complejos, sigue habiendo una clara diferencia y minoría de la presencia femenina en el mundo laboral.

Mediante el análisis de las diferentes hipótesis planteadas, se han ido obteniendo unos resultados sobre este estudio con referencia a la figura femenina en los puestos de consejera en las empresas del IBEX 35 y sobre la remuneración que obtiene cada una.

En cuanto a la primera hipótesis planteada sobre la presencia minoritaria de la mujer en los Consejos de Administración con respecto a los hombres, observamos que el número de mujeres totales es de 261 frente a 1.077 hombres, lo cual confirma nuestra hipótesis sobre la menor presencia de la mujer, que no llega al 20% de representación.

Nuestra H2 plantea una evolución de las mujeres en el consejo de Administración a lo largo de los años, hipótesis que respaldan los datos de la Tabla 2, donde observábamos un aumento de las mujeres ejecutivas desde el año 2015 hasta el año 2018. La hipótesis se cumple, dado que el aumento de la presencia femenina es real, pasando de 55 miembros en los consejos de Administración en el año 2015 a 80 en el año 2018 (frente a los 258 hombres consejeros). Sin embargo, esta evolución es mínima y no llega a cumplir el objetivo del 40% que se pretende con el Plan de Igualdad.

Para analizar la H4 sobre la existencia de una asociación estadísticamente significativa entre el sexo y la tipología de los consejeros en el Consejo de administración, se ha efectuado un test de Chi-cuadrado donde partiendo de la H0 de no asociación de las variables nominales, rechazamos dicha hipótesis porque el p- valor es menos que 0,05; por lo tanto se cumple nuestra H4 y sí existe una asociación estadísticamente significativa.

En cuanto a la presencia minoritaria de la mujer en las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Auditoría hemos podido comprobar como en ambos casos la presencia masculina es siempre mayor que la femenina, alcanzando los hombres un 75% y un 65,55% consecutivamente en el año 2018; y la mujer un 25% y un 34,45% en el mismo año.

Para contestar a la H7 y H8 también hemos realizado un test de Chi-cuadrado, donde obtenemos un p-valor de 0,03 y 0,01 consecutivamente, por lo tanto, rechazamos la H0 que representa la no asociación de las variables nominales, de modo que obtenemos que sí existe una asociación estadísticamente significativa entre el sexo y la tipología de los consejeros en la comisión de Nombramiento y Retribuciones. Es decir, en las tablas que analizan el test de Chi-Cuadrado podemos observar como no existe en ningún caso mujeres en el puesto de consejero ejecutivo y la mayoría de las mujeres se encuentran repartidas en Consejeros Independientes (aquellos que contrata la empresa de manera externa para solucionar un caso en concreto o por un motivo determinado) y consejeros dominicales (aquellos que poseen un porcentaje de la empresa)

Por último, la última pregunta sobre la brecha salarial en contra de las mujeres resulta ser estadísticamente significativa. Según los resultados obtenidos mediante el programa SPSS el salario medio de las consejeras es aproximadamente de 151.000€ frente al de los hombres cifrado en 529.000€, lo que supone la existencia de un 77,77% de brecha salarial. Este dato tan importante debería ser preocupante no sólo en el mundo empresarial, sino también en la sociedad.

A partir de los resultados obtenidos en este trabajo, concluimos que existe una clara brecha salarial en contra de la mujer, que podría interesar no solo a consejeros y consejeras que forman parte de la plantilla de las empresas cotizadas Españolas, sino fundamentalmente a organismos reguladores de la Información contable, que actualmente no exigen a las empresas publicar información sobre la existente brecha salarial. Una posible propuesta para evitar la enorme diferencia entre los sueldos de las mujeres y los hombres, podría ser la emisión de una Ley o mandato por parte de un organismo público, que obligue a que los salarios de las mujeres alcancen cierto porcentaje en proporción al de los hombres. También podría ser interesante exigir a las empresas que añadan a su información sobre gobierno corporativo un apartado que hable sobre la estadística de la brecha salarial de género, como la que hemos obtenido de manera global en este trabajo.

En cuanto a las limitaciones a la hora de realizar este trabajo podemos destacar el horizonte temporal seleccionado, habiendo elegido solo desde el año 2015 al 2018, ya que datos de períodos anteriores pueden ser muy interesantes de analizar, puesto que anteriormente la mayoría de las mujeres no formaban parte del mundo laboral, y habríamos obtenido resultados más extremos. Una posible línea de investigación futura podría ser realizar una previsión sobre los valores que alcanzarían las mujeres en los Consejos de Administración y en las diferentes Comisiones, si mantuviesen el ritmo de crecimiento actual comparándolo con una previsión futura sobre la presencia femenina en el caso de alcanzar el objetivo del 40% de participantes mujeres en los Consejos planteado en el Plan de Igualdad, y realizar una comparación sobre ambos casos.

BIBLIOGRAFÍA

ECCLES, R.; KRZUS, M. y SERAFEIM, G. (2011): ‘*Market Interest in Nonfinancial Information*’. HBS Working Paper, number: 12-018, p. 3-4.

EY (2018): ‘Novedades sobre información no financiera y diversidad’. Recuperado de [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-novedades-sobre-informacion-no-financiera-y-diversidad/\\$FILE/ey-novedades-sobre-informacion-no-financiera-y-diversidad.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-novedades-sobre-informacion-no-financiera-y-diversidad/$FILE/ey-novedades-sobre-informacion-no-financiera-y-diversidad.pdf)

INSTITUTO DE AUDITORES INTERNOS DE ESPAÑA (2018): ‘Auditoría interna y la información no financiera’. Recuperado de https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/fabrica-info-no-financiera.original.pdf

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA (2017): ‘Directrices sobre la presentación de informes no financieros: Metodología para la presentación de información no financiera’ *Comunicaciones procedentes de las instituciones, órganos y organismos de la unión Europea*, Recuperado de [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0705(01)&from=ES) [Consulta: 5 de Julio 2017].

EY: ‘Información no financiera y el IBEX 35’. Recuperado de <https://www.ey.com/es/es/home/ey-informacion-no-financiera-ibex-35-real-decreto-ley-18-2017>

BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES: ‘El marco legal de la información de la sociedad cotizada en el mercado bursátil’ *Informe Anual de Gobierno Corporativo*, 37-44. Recuperado de http://publicaciones.bolsasymercados.es/recursos/196/3_4###targetText=El%20informe%20anual%20de%20gobierno,juicio%20fundado%20de%20la%20sociedad

CNMV (2009): ‘Informe anual de Gobierno Corporativo de las compañías del IBEX 35’. Recuperado de http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/IAGC_IBEX_2009.pdf

España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de Marzo de 2007, núm. 71. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

CNMV: ‘Informe anual de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas’. Recuperado de <https://www.cnmv.es/portal/Publicaciones/PublicacionesGN.aspx?id=46>

CNMV (2016): ‘Informe anual de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas’. Recuperado de https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/IARC_2016.pdf

CNMV (2019): ‘Guía técnica 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones’. Recuperado de https://www.cnmv.es/DocPortal/Legislacion/Guias-Tecnicas/Guiatecnica_2019_1.pdf

CNMV (2017): ‘Guía técnica 3/2017 sobre comisiones de auditoría de entidades de interés público’. Recuperado de https://www.cnmv.es/DocPortal/Legislacion/Guias-Tecnicas/GuiaTecnica_2017_3.pdf

Oficina Internacional del Trabajo, OIT (2019): ‘Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio’. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf

INFORMA D&B (2019): ‘Presencia de las mujeres en la empresa española’. Recuperado de https://cdn.informa.es/sites/5c1a2fd74c7cb3612da076ea/content_entry5c5021510fa1c000c25b51f0/5c92140fabf38c00b68c1b50/files/mujeres2019_V3.pdf?1553154969

WOMENCEO (2017): ‘‘La diversidad de género en los consejos del IBEX 35’’. Recuperado de <http://womenceo.es/wp-content/uploads/informe-WomenCEO-diversidad-consejos-direccion-2017.pdf>

INSTITUTO DE CONSEJEROS-ADMINISTRADORES (2012): ‘‘Funciones del consejo de Administración’’ *Publicaciones para el mejor desempeño de la función de Consejero y del Consejo* (1ª Edición). Recuperado de <http://iconsejeros.com/sites/default/files/archivos/documentos/funciones-consejo-administracion.pdf>

FERRER BIEDMA, JOSE MARÍA (2017): ‘‘La mujer directiva. La presencia de la mujer en los Consejos de Administración de las compañías del IBEX 35’’ *Dossiers Feministes*, 22, 13-27. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6084951.pdf>

PWC (2019): ‘‘Análisis de la brecha salarial en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones’’. Recuperado de <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>

AGENCIA EFE (31 de Enero del 2017). La brecha salarial en la UE supone que las mujeres trabajen "gratis" los dos últimos meses del año. RTVE. Recuperado de <http://www.rtve.es/noticias/20171031/brecha-salarial-ue-supone-mujeres-trabajen-gratis-dos-ultimos-meses-del-ano/1631615.shtml>